SKRIPSI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI

Oleh:

KHAIRUL ANWAR
NPM. 141265910

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441H / 2020 M

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

KHAIRUL ANWAR
NPM. 141265910

Pembimbing I : Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
Pembimbing II : Liberty, SE, MA

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441H / 2020 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Untuk Dimunaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di_
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka skripsi yang disusun oleh:

Nama	:	KHAIRUL ANWAR
NPM	:	141265910
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syariah
Judul	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MDALAM MENINGKATKAN KUASLITAS PEGAWAI DI PT.BPRS KOTABUMI

Sudah kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan. Demikian harapan kami dan penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Metro, 15 juni 2020

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Siti zulaikha. S.Ag.,M.H.	Liberty,SE,MA.
NIP. 197206111998032001	NIP. 197408242000032002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MDALAM MENINGKATKAN KUASLITAS PEGAWAI DI PT.BPRS KOTABUMI
Nama	:	KHAIRUL ANWAR
NPM	:	141265910
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, 15 juni 2020

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Siti zulaikha, S.Ag.,M.H.	Liberty,SE,MA.
NIP. 197206111998032001	NIP. 197408242000032002

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 2244 /In.28.3/D/PP.00.9/07/2020

Skripsi dengan Judul: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI, disusun Oleh: KHAIRUL ANWAR, NPM: 141265910, Jurusan: S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Jum'at/26 Juni 2020.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator	: Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH	(.....)
Penguji I	: Zumaroh, M.E.Sy	(.....)
Penguji II	: Liberty, SE, MA	(.....)
Sekretaris	: Aulia Ranny Priyatna, M.E.Sy	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI

Oleh
KHAIRUL ANWAR

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi merupakan perusahaan yang yang bergerak di bidang ekonomi yang meiliki dua kantor cabang dan satu kantor kas dengan jumlah 20 pegawai di pusat, dengan total pegawai 45 orang. Dengan demikian diperlukan adanya manajemen untuk menjalakan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satuna yaitu manajemen sumber daya manusia., diupayakan untuk meningkatkan kontribusi produktif terhadap tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.Oleh karena itu, melihat pentingya sumber daya manusia, perusahaan perlu melakukanpelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai atau kualitas pegawai. dengan pegawai yang berkualitas diharapkan dapat memberi sumbangan yang positif untuk kemajuan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pegawai di bank pembiayaan rakyat syariah Kotabumi?

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi dengan menitik beratkan pada konteks pelatihan dan pengembangan nya. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan sifat penelitiannya bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Data hasil temuan digambarkan secara deskriptif dan dianalisis menggunakan caraberpikir induktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. BPR Syariah Kotabumi telah melakukan pelatihan dan pengembangan dan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon pegawai PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi yang menggunakan metode *on the job training* dan *off the job side*, sedangkan dalam proses pengembangan pegawai metode yang digunakan adalah rotasi pekerjaan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: KHAIRUL ANWAR
NPM	: 141265910
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juni 2020
Yang Menyatakan,

Khairul Anwar
NPM. 141265910

MOTTO

يَٰٓأَيُّهَا ٱلۡإِنسَٰنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدۡحٗا فَمُلَٰقِيهِ ٦

Artinya *Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.*(Q.S. Al-Insyiqaq [84]: 6)[1]

[1] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 471

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. IbundaSunarti yang sangat peneliti sayangi, yang tanpa kenal lelah memberikan kasih sayang, mendo'akan, motivasi serta dukungan demi keberhasilan peneliti.
2. Alm. Satim, ayahku tersayang yang telah menyemangatiku di waktu kecil untuk terus belajar dan mewujudkan cita-cita. Terimakasih ayah, kau adalah motivasi sekaligus inspirasiku dalam menuntut ilmu.
3. Kakakku Hermawati dan Leni Susanti serta Adikku Arya Wardani yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk keberhasilan peneliti.
4. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Ibu Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH, selaku Pembimbing I pada penelitian ini, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Ibu Liberty, SE, MA, selaku Pembimbing II pada skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Direktur dan segenap Karyawan di BPRS Kotabumi yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, Juni 2020
Peneliti,

Khairul Anwar
NPM. 141265910

DAFTAR ISI

		Hal.
HALAMAN SAMPUL		**i**
HALAMAN JUDUL		**ii**
NOTA DINAS		**iii**
PERSETUJUAN		**iv**
PENGESAHAN		**v**
ABSTRAK		**vi**
ORISINALITAS PENELITIAN		**vii**
MOTTO		**viii**
PERSEMBAHAN		**ix**
KATA PENGANTAR		**x**
DAFTAR ISI		**xii**
DAFTAR GAMBAR		**xiv**
DAFTAR LAMPIRAN		**xv**
BAB I	**PENDAHULUAN**	**1**
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Pertanyaan Penelitian	6
	C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
	D. Penelitian Relevan	7
BAB II	**LANDASAN TEORI**	**10**
	A. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
	1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
	2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
	B. Metode Pelatihan dan Pengembangan	14
	1. *On The Job Training*	14
	2. *Off The Job Side*	15
	3. Motivasi	15
	C. Kualitas Sumber Daya Manusia	16
	1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	16
	2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	20

BAB III METODE PENELITIAN 21
A. Jenis dan Sifat Penelitian..... 21
B. Sumber Data 22
C. Teknik Pengumpulan Data 24
D. Teknik Analisa Data 26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 27
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 27
1. Sejarah Singkat BPRS Kotabumi 27
2. Profil BPRS Kotabumi 28
3. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi 29
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di BPRS Kotabumi 30
C. Analisis 41

BAB V PENUTUP..... 45
A. Kesimpulan..... 45
B. Saran 46

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

4.1. Struktur Organisasi PT. BPRS Kotabumi..... 29

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Izin Research
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Foto-foto Penelitian
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga.Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena di dalamnya memliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.[1]

Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia termasuk sistem yang baru. Namun perbankan syariah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dalam sektor meneter di tanah air.

Melihat kondisi perbankan syariah yang semakin berkembang, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan, diantaranya dengan melakukan restrukrisasi perbnkan yaitu dengan dibentuknya *dual banking sistem* sehingga bank yang ada di indinesia selain bank konvensional juga ada ban syariah.

---

[1] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (*Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 6.

Pertumbuhan industri perbankan syariah yang pesat ini tidak di imbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini terbatas sehingga tenaga yang berbasis dibidang perbankan syariah kurang memadai. Sehingga masalah yang terjadi dalam perbankan syariah saat ini adalah tidak mudah mencari sumber daya manusia yang profesuional, karena kebanyakan sumber daya manusia yang bekerja di perbankan syariah kebanyakan tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, utuk itu perbanka perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya disamping peningkatan kualitas produk dan jasa perbankan.

Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk mempersiapka langkah-langkah untuk pemecahan guna menghadapi kesulitan dan resiko akibat adanya masalah yang seperti itu. Dan untuk menjamin tiap-tiap bidang dalam bentuk usaha dilaksanakan oleh tenaga kerja dengan keahlian dalam bidangnya masing-masing maka diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan baik yang dilakukan di dalam perusahaan sendiri maupun yang dilakukan oleh lembaga profesional lainya yang khusus melakukan pelatihan dan pengenbangan. Pengalaman banyak menunjukan bahwa dengan penyelenggara program pengenalan yang sangat komperehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan.v Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu

memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan.[2]

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah.Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa urain tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transfaran, maka SDM yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan *(job analysis).*[3]

Jusmailani mengatakan bahwa untuk membentuk SDI secara efisiendan efektif, terdapat empat pijakan dasar, *pertama* (Abdullah) dan sekaligus *khilafah* di bumi, *kedua* adalah konsep adil dan tidak mendzalimi siapapun, *ketiga* adalah tujuan organisasi dan tujuan individu, sedangkan pijakan *keempat* adalah acuan dalam pengelolaan SDI. Selain itu, SDI juga

---

[2] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994), 182.

[3] Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda, 2014), 133-135

harus mempunyai sifat yang melekat pada diri Nabi Muhammad SAW yakni memiliki karakter amanah, fathanah, tabligh, shidiq.Dan semuanya diaplikasikan secara bersamaan sehingga membentuk sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan syari'ah Islam.[4]

Salah satu lembaga atau perusahaan yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia adalah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi. BPRS Kotabumi merupakan lembaga keuangan yang memiliki konsentrasi kegiatan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. BPRS Kotabumi atau kerap dikenal dengan Bank Syariah Kotabumi adalah bentuk badan usaha milik daerah yang resmi beroperasi tanggal 29 Juli 2008 dan telah memiliki 3 kantor cabang. Dengan kantor pusat terletak di JL. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara yang memiliki 20 orang pegawai dengan total keseluruhan pegawai yaitu 45 orang pegawai. Untuk itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Terkait pelatihan pegawai, PT. BPRS Kotabumi dalam menghadapi berbagai macam persaingan baik dengan banksyariah maupun dengan bank konvensional. Perusahaan telah memprogramkan pelatihan terhadap pegawaiya. Berbagai pelatihan dan pengembangan telah dilakukan PT. BPRS Kotabumi guna meningkatkan kualitas pegawainya. Pelatihan tersebut

[4] Jusmailani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 13.

meliputi pelatihan umum yang dilakukan dalam 1 tahun bisa 2 sampai 3 kali tergantung kebutuhan. Untuk melakukan pelatihan tersebut tidak diharuskan untuk mengikuti test terlebih dahulu melainkan penyesuaianantara pelatihan dan kebutuhan perusahan. Sebagaimana yang telah diprogramkan, pelatihan dan pengembangan pegawai bertujuan untuk menambah wawasan, kemampuan dan keterampilan membantu memahami dan menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi salah satu cara untuk promosi jabatan.

Selain pengembangan bisnis, dalam hal mendapatkan nasabah yang loyal, peran pegawai sangat penting yaitu dengan cara pegawai harus memberikan pelayanan yang sangat baik dan mengutamakan kepentingan nasabah. Untuk mencapai hal itu maka perlu dilkukan program pelatihan dan pengembangan, diharapkan program-program yang dilakukan dapat memningkatkan kualitas pegawai. Kemudian dalam tahapan lain ada penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan sistem kualitatif dan kuantitatif. Sistem kualitatif yakni penilaian prilaku serta kepribadian masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sedangkan sim pestenilaian kuantitatif adalah penilaian kehadiran yang dibuktikan dengan absen.Disamping itu sistem kerja disana tidak melakukan *outsourcing* atau sistem tenaga kerja kontrak, melainkan dengan pelaksanaan pelatihan selama tiga bulan.Setelah tiga bulan melaksanakan pelatihan (training), karyawan tetap.[5] Kebutuhan pegawai akan pelatihan dan pengembangan harus dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan akan tugas pegawai.

[5] Wawancara dengan ibu Rekayani direktur

Berdasarkan fenomena di atas, maka timbul keinginan untuk melakukan penelitian mengenai keterkaitan kualitas pegawai dengan pelatihan dan pengembangan, sehingga peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **"Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi"**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengkaji pada pengembangan yang dilakukan di PT. BPRS Kotabumi, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: "Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di BPRS Kotabumi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan menambah ilmu pengetahuan di bidang lembaga keuangan khususnya pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran kepada akademisi ataupun jurusan guna pengembangan masyarakat Islami tentang Sumber Daya Manusia.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi positif bagi organisasi atau lembaga keuangan dan umumnya seluruh pembaca, memberikan arahan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas guna meningkatan kesejahteraan organisasi, dan menjadi Sumber daya manusia mandiri yang mampu mengoptimalkan potensi daya gunanya.

D. Penelitian Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*prior reserch*) tentang persoalan yang akan dikaji dalam skripsi. Penelitiann mengemukakan dan mengajukan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti sebelumnya. Untuk itu, tinjauan kritis terhadap hasil kajian terdahulu perlu dilakukan dalam bagian ini sehingga dapt ditentukan dimana posisi penelitian yang akan dilakukan berada. Disini peneliti mengemukakan beberapa Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya antara lain:

Miftachudin, jurusan manajemen dakwah uniersitas Islam Negri (UIN) Sunan Kalijaga, peneliti skripsi yang berjudul “Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015-2016“. Berdasarkan penelitian yang dilakukan

karyawan di poliklinik Uniersitas Islam Negri Sunan KaliJaga yogyakarta strategi pengembangan karyawan telah dilakukan melalui beberapa metode antaralain, *Inclass* maupun *outclasstrainig*. Dalam tahapan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan di poliklinik uniersitas Islam negri Sunan Kalijaga sudah dilakukan namun masih ditemukan kekurangan di dalam tahapan perencanaan sampai tahapan evaluasi.[6]

Silvi Lita Khoirunnisa, jurusan manajemen dakwah Uniersitas Islam Negri Sunan KaliJaga, peneliti skripsi yang berjudul "manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU cabang yogyakarta 2016".[7] Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa PKPU cabang yogyakarta tidak memiliki bidang yang secara khusus menangani sumber daya manusia, sehingga program-program pengembangan sumber daya manusia kurang terencana atau kurang terkelola dengan baik. Program pengembangan sumber daya menusia di PKPU cabang yogyakarta ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan dengan mempertajam keterampilan dan kemampuan bekerja.

Holili, jurusan ilmu kesejahteraan sosial Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta, peneliti skripsi yang berjudul "strategi pengembangan sumber daya manusia bagi warga Ledok Gowok Rw VI

---

[6] Miftachudin, "*Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

[7] Silvi Lita Khoirunnisa, "*Manajemen Pengembangan Sumber daya manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta*", 2016 Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta, 2015".[8] Berdasarkan penelitian yang dilakukan Holili bahwa strategi pengembangan Sumber daya manusia bagi warga ledok gowok caturtunggal depok sleman yogyakarta telah dilakukan, namun masih belum maksimal dan belum efektif dan tepat guna, oleh karena kualitas pengurus RT/RW yang rendah, dan pola pikirnya yang cenderung kaku dalam memaknai tanggung jawab dan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti gamabarkan di atas, terdapat beberapa persamaan yakni sama-sama mendeskripsikan tentang pengembangan sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh miftachudin pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan dan pengembangan di bagian tahapan hanya sampai tahap evaluasi saja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh penelitian memiliki kajian yang berbeda. selain itu objek dan subjek penelitianpun berbeda. penelitian yang telah dilakukan sebelumnya hanya berhenti sampai tahapan evaluasi saja pada poin bentuk pengembangan dan pelatihan. Penelitian ini mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi yang tidak hanya berhenti pada peningkatan produktivitas kerja melainkan juga dengan sikap dan perilaku pegawai. Hal ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih baru dan belum ada yang melakukan penelitian yang serupa dengan yang dilakukan oleh peneliti.

---

[8] Holili, "*Strategi Pengembangan Sumber daya manusia Bagi Ledok Gowok Rw VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta",* 2015, Skripsi UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah proses pendidikan atau proses dimana seseorang untuk mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berorientasi pada jangka pendek. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Sedangkan pengembangan adalah rancangan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan peserta, memperbaiki kemampuan mereka dalam posisi pekerjaan tertentu di masa yang akan datang [1]

Siagian menyebutkan istilah pengembangan *(development)* berbeda penngertian dengan pelatihan *(training)*. Bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para pegawai untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi pegawai operasional untuk memperoleh teknis operasional secara sitematis.[2]

---

[1] Sulaefi, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan", dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 5. No, 1, 2017

[2] Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Studi di SKM UNIT V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri", dalam Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol/ 3. Jilid 1, 2016.

Machael R Carrel dalam mangku prawira mengatakan bahwa ekonomi ketenaga kerjaan membagi program pelatihan menjadi dua, program pelatihan umum dimana pegawai memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pelatihan khusus yang hanya bisa dipakai di bidang tertentu saja. Pendidikan karyawan meliputi dasar yang biasanya syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya bagaimana belajar untuk memperbaiki kemampuan pemimpin rapat dan bernegosiasi akan bermanfaat bagi setiap pengusaha siapapun yang individu dapat mengerjakanya.

Istilah pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan pegawi yang dimanfaatkan perusahaan Dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Firman Allah untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamya, seperti dijelaskan dalam surat Al-Qasash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:" ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".* (Q.S. Al-Aqshash: 26)[3]

Bagi perusahaan tenaga kerja yang diperoleh maka perlu dilakukan pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan untuk berkembang maka

[3] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 310

perlu dilakukan pengembangan terhadap pegawainya, pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan**.** Bentuk pengembangan seperti ini dipandang sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang intelektual dan non intelektual yang sering digunakan. Sedangkan Pelatihan (*training*) merupakan suatu sarana yang membantu karyawan dalam memehami pengetahuan praktis dan pengetrapanya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi atau dalam hal kapabilitasnya.[4]

Pelatihan bagi karyawan sebagai pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus dilakukan dengan rutinitas sehingga memberikan *feedback* yang bagus untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pelatihan dan pengembangan sangat sulit untuk dirumuskan dengan tepat melainkan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada setiap organisasi, dikarenakan sifatnya yang bermacam macam. Schuler *et al.* Mengemukakan pengembangan setidaknya memiliki tiga tujuan yakni, memperbaiki tingkat produktifitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, kemampuan, pengetahuan, keyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Setiap organisasi sudah tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan organisasi dengan cepat dan

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 62-67

tepat. Dalam arti organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dengan demikian tujuan organisasi sangat mudah untuk dicapai baik itu yang berupa jangka pendek maupun jangka panjang.[5]

Menurut Hasibuan, tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktifitas kerja

Melalui pengembangan, produktifitas kerjs pegawai akan meningkat kualitas dan kuantitasnya semakin baik, karena secara tehnik, kemampuan, kemampuan manajerial pegawai yang semakin baik.

b. Efisiensi

Dengan adanya pengembangn membuat aspek keefisiensian semakin baik dalam segi wktu dan lain sebagainya.

c. Pelayanan

Peningkatan pegawai yang lebih baik dari pegawai kenasabah karena pemberian layanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting untuk mempengaruhi tingkat keloyalan nasabah.

d. Moral

Pengembangan akan membentuk moral karyawan menjadi lbih baik, karena dengan keahlian dan keterampilan sesuai pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

---

[5] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.*, 8.

e. Karir

Kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar. Dengan pengembangan juga merupakan sarana promosi jabatan. Promosi jabatan biasanya di dasari dari kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

f. Konseptual

Semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang baik dan benar.

g. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji meningkat atau menerima penghargaan akibat dampak positif yang dihasilkan dari pelaksanaan pengembangan.

h. Konsumen

Memberikan manfaat yang baik bagi konsumen, merasa puas dan menimbulkan loyalitas yang tinggi[6]

B. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Dalam melaksanakan suatu program sudah tentu memiliki metode khusus dalam penyelenggaraanya. Metode-metode yang digunakan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. *On The Job Training*

On the job training adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Dengan kata lain metode ini merupakan metode pelatihan

[6] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), 70-72

dengan cara karyawan atau calon karyawan di tempatkan dalam kondisi pekerjaan yan sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Metode ini biasanya banyak menggunakan sitem magang juga termasuk rotasi pekerjaan. Dewasa ini semakin banyak perusahaan yang menerapkan sitem magang, karena dengan sistem magang perusahaan dapat mengetahui seberapa kemampuan pegawainya. Magang adalah proses yang terstruktur dimana seseorang menjadi pekerja yang terampil melalui proses pembelajaran selama kurun waktu tertentu.

2. *Off The Job Side*

Pelatihan dengan metode ini berarti pegawai sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaanya. Kemudian mengikuti pelatihan dengan menggunakan teknik-teknik belajar seperti lazimnya. Pada umumnya dalam metode ini ada dua tekhnik yakni teknik presentasi informasi dan teknik simulasi.[7]

Secara teknis metode ini terlepas dari segala pekerjaan perusahaan, fokus terhadap pelatihan yang dijalani. Dengan demikian proses penyerapan pengetahuan dan keterampilan dapat secara maksimal.

3. Motivasi

Menururt arti kata motivasi berarti pemberian motif, atau suatu hal atau keadaan yang menibulkan dorongan. Motifasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang dapat mendorong orang untuk bertindak. Dengan

---

[7] Soekidjo Notoatmojo, *Pengembanga Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 24

demikian motifasi kerja tidak lain merupakan suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.[8]

Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri, juga memberikan keuntungan bagi perusahaan atas pemberian motivasi yang dilakukan seperti:

a. Dapat meningkatkan produktifitas kerja
b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
c. Dapat mempertahankan kesetabilan karyawan
d. Menciptakan suasana hubungan kerja karyawan yang harmonis
e. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
f. Menurunkan tingkat absensi

Yang dimaksudkan dalam motivasi ini adalah sesuatu hal terkait benda, materi, fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendongkrak semangat karyawan untuk bekerja segiat-giatnya, motivasi ada dua jenis yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung seperti pertemuan rutin dengan tujuan motivasi atau panggilan personal. Motivasi juga memiliki dampak positif bagi tingkat prestasi kerja karyawan.

C. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan

[8] M.Manullang dan Marihot Manulang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2015), 166.

kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikapprofesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkanskill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yangdimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehinggaakan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan olehkaryawan. Menurut Siagianprofesionalismeadalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugassehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memilikikomitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji padadirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agartercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaikmungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karenakomitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatuperusahaan. Menurut pendapat Robbinskomitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimanaseorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalamorganisasi itu. Dengan

memiliki komitmen yang tinggi padasuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baikpada perusahaan tersebut.[9]

Werther dan Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dlam mencapai tujuan-tujuan organisai.[10] Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisai, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang kedepannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa dari lahir sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha belajar dan pelatihan.[11]

Manusia atau dalam perspektif Islam sering disebut sumber daya insani. Manusia diciptakan oleh Allah SWT untuk menempati bumi dan dijadikan sebagai khalifah di muka bumi. Berdasarkan firman Allah:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً

[9] Merisa Fajar Aisyah, dkk, "*Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember"*, dalam *e-Journal* Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1), 131-135

[10] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 4.

[11] Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 15-16.

Artinya: *"dan ingatlah ketika tuhan mu berfirman kepada para malaikat: "sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi*". (Q.S. Al-Baqarah: 30)[12]

Sebagai konsistensi dari kekhalifahan manusia di bumi, salah satu tugas manusia adalah mengelola dan memanfatkan sumber daya alam melimpah yang diberikan oleh Allah secara baik dan benar. Semua itu harus dicari dan diupayakan untuk mendapatkannya sehingga manusia dapat diatakan berkualitas.

Pelaksanaan fungsi dan tugas sebagai khalifah dan atau sebagai hamba Allah, manusia dituntut untuk untuk mempunyai kemampuan personel dan kemampuan fungsional.[13] Fungsi dan tugas itu hanya dapat dilakukan secara optimal apabila seseorang memiliki kemampuan dan pengetahuan. Firman Allah yang berbunyi:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ ٱللَّهَ أَنزَلَ مِنَ ٱلسَّمَآءِ مَآءً فَأَخْرَجْنَا بِهِۦ ثَمَرَٰتٍ مُّخْتَلِفًا أَلْوَٰنُهَا ۚ
وَمِنَ ٱلْجِبَالِ جُدَدٌۢ بِيضٌ وَحُمْرٌ مُّخْتَلِفٌ أَلْوَٰنُهَا وَغَرَابِيبُ
سُودٌ ﴿٢٧﴾

Artinya: "*tidakkah kamu melihat bahwasanya Allah menurunkan hujan dari langit lalu kami hasilkan dari hujan itu buah-buahan yang beraneka macam jenisnya. Dan di antara gunung-gunung itu ada garis-garis putih dan merah yang beraneka macam warnanya dan ada (pula) yang hitam pekat*". (Q.S. Al-Fathir: 27)[14]

---

[12] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 6

[13] Enizar, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 3

[14] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.,* 349

Ayat tersebut mengajak umat manusia untuk mempelajari ilmu pengetahuan secara keseluruhan yang dapat menambah keimanan seseorang. Sejatinya manusia telah dibekali akal sejak lahir yang dapat digunakan untuk berpikir, sehingga ilmu dapat ditangkap melalui akal pikirannya. Ilmu secara umum dapat dibedakan menjadi dua yatu ilmu teoritis dan ilmu praktis, ilmu dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan.

2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Organisasi tanpa sumber daya manusia ibarat kendaraan yang tidak memiliki roda. Untuk menjalankan organisasi secara tepat dalam segala hal keputusan atau kebijakan maka perlu di adakan sumberdaya yang berkualitas. Untuk menjadikan SDM memiliki kualitaas yang baik maka organisasi perlu mengetahui karakteristik sebagai berikut;

a. memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya
b. memiliki pengetahuan yang diperlukan terkait dengan tugasnya secara penuh.
c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan keahlian yang diperlukan atau kemampuan yang dimiliki.
d. Produktif, inovatif/kreatif, bekerja sama dengan tim, dapat dipercaya loyal dengan perusahaan.
e. Jujur, berprilaku baik dan memiliki kedisiplinan kerja yang tiggi.
f. Mematuhi peraturan organisasi.[15]

[15] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.*, 8.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan apa yang terjadi di lapangan. Menurut Abdurrahmat Fathoni penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu.[1]

Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dalam *setting* tertentu yang ada dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud untuk mencari tahu secara mendalam dan memahami suatu fenomena.[2] Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dalam kehidupan yang riil dengan tujuan untuk mencari tahu secara mendalam tentang fenomena yang ada.

Penelitian lapangan ini merupakan metode untuk menemukan realita yang terjadi. Penelitian lapangan ini datanya diperoleh dari informasi yang benar-benar dibutuhkan. Dalam hal ini informasi yang dibutuhkan adalah dengan mengetahui informasi secara mendalam mengenai manajemen strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BPRS Kotabumi Lampung Utara.

---

[1] Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 97.

[2] Suraya Murcitaningrum, *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Prudent Media, 2013), 23

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang tengah terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat.[3] Jadi penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu hanya semata-mata melakukan keadaan atau peristiwa tanpa untuk mengambil suatu kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

B. Sumber Data

Sumber data adalah subjek yang memberi data atau informasi penelitian yang dibutuhkan.[4] Sedangkan data merupakan hasil pencatatan baik berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi.

Sumber data dalam penelitian dibagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data pertama yang diperoleh langsung dilapangan dari narasumber yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.[5]

Data primer adalah data yang diperoleh pada sumber utama atau sumber asli yang terdiri dari beberapa pegawai. Pada penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui direktur, manajer personalia, dan pegawia bagian pelayanan di BPRS Kotabumi Lampung Utara.

---

[3] Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: CV Mundur Maju, 1996), 32.

[4] Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2013), 129

[5] *Ibid*, 129

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data skunder adalah sumber yang tidak memberikan data langsung kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data skunder yang diperoleh peneliti berasal dari beberapa referensi yang memiliki hubungan dengan sasaran penelitian, baik dari brosur-brosur, internet dan buku-buku.[6]

Buku-buku sebagai sumber data sekunder pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
b. Kadar Nurjaman. *Manajemen Personalia.* Bandung: Pustaka Setia, 2004.
c. Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
d. Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
e. Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
f. Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung; Alfabeta, 2014.

[6] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2010), 225

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara.[7] Dengan demikian metode wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan tujuan mendapatkan informasi penting yang diinginkan. Dalam kegiatan wawancara terjadi hubungan antara dua orang atau lebih, dimana keduanya berperilaku sesuai dengan status dan peranan mereka masing-masing.

Wawancara dibedakan menjadi dua macam yaitu, wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Sedangkan wawancara semiterstruktur merupakan wawancara yang dimana pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Dan wawancara tak berstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah

[7] Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian.*, 105

tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.[8]

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur dimana dalam hal ini peneliti hanya mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan. Sedangkan narasumber diberikan kebebasan dalam memberikan jawaban. Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada Ibu Rekayani selaku direktur, Bapak Anwar Anshori selaku Manajer Personalia, 3 orang bagian *back office* dan 1 orang bagian *front office*di BPRS Kotabumi Lampung Utara.

2. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang yang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mencari data terkait dokumen, catatan harian maupun notulen rapat dan sebagainya.[9] Sumber informasi dokumenter pada dasarnya adalah segala macam bentuk sumber informasi yang berhubungan dengan dokumen, baik yang resmi maupun yang tidak resmi.

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang ada di BPRS Kotabumi. Upaya lain dalam metode dokumentasi ini adalah penelusuran terhadap bahan pustaka yang menjadi sumber penelitian secara langsung yang meliputi profil BPRS Kotabumi lampung Utara.

---

[8] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Alfabeta, 2013), 73.

[9] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 201

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain.[10] Berdasarkan penjelasan tersebut maka analisis data dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif lapangan dan bersifat deskriptif yaitu penselitian yang dilakukan memiliki pemahaman awal mengenai situasi masalah yang dihadapi.[11]

Penelitian ini menggunakan metode berfikir induktif dalam menganalisa data, yaitu suatu metode berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan konkret tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.[12] Maksudnya dari kenyataan atau individu yang bersifat khusus kemudian dapat disimpulkan menjadi kesimpulan yang bersifat umum yaitu untuk mengetahui manajemen strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BPRS Kotabumi Lampung Utara pada aspek pelatihan dan pengembangan.

---

[10] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 248.

[11] Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 89

[12] Sutrisno Hadi, *Metode Research Jilid 1*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2009), 42.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat BPRS Kotabumi

PT. BPR Syariah Kotabumi adalah merupakan bentuk investasi penanaman modal oleh pemerintah kabupaten Lampung Utara dalam bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Diresmikan pada tanggal 29 juli 2008 oleh gubernur Lampung yakni Drs. Syamsurya Ryacudu. dengan modal dasar Rp. 15.000.000.000.[1].

Kantor pusat BPRS Kotabumi terletak di JL. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara. Pada saat ini BPRS Kotabumi memiliki dua kantor cabang yaitu Kantor Cabang Bandar Lampung yang terletak di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 25D Gedong Meneng dan Kantor Cabang Panaragan yang terletak di Jl. Brawijaya Panaragan Tulang Bawang Barat. Selain itu BPRS Kotabumi juga memiliki kantor kas yaitu Kantor Kas Bukit Kemuning yang terletak di Jl. Sumber Jaya Lingkungan 4 No. 33 Bukit Kemuning. [2]

Sampai saat ini BPR Syariah Kotabumi kurang lebih telah beroperasi selama 12 tahun. Per 2018 aset yang dimiliki sejumlah Rp. 200, 000, 000, 000, modal per 2015 sampai dengan 2018 Rp. 10.000.000.000. 54 orang karyawan serta 9.692 nasabah. Deposito merupakan produk

---

[1] PT. BPRS Kotabumi, *Dokumentasi* Profil Umum.
[2] PT. BPRS Kotabumi, *Dokumentasi* Profil Umum.

andalan BPR Syariah Kotabumi sebagai sarana menghimpun dana dari masyarakat dengan porsi bagi hasil yang tinggi. [3]

2. Profil BPRS Kotabumi

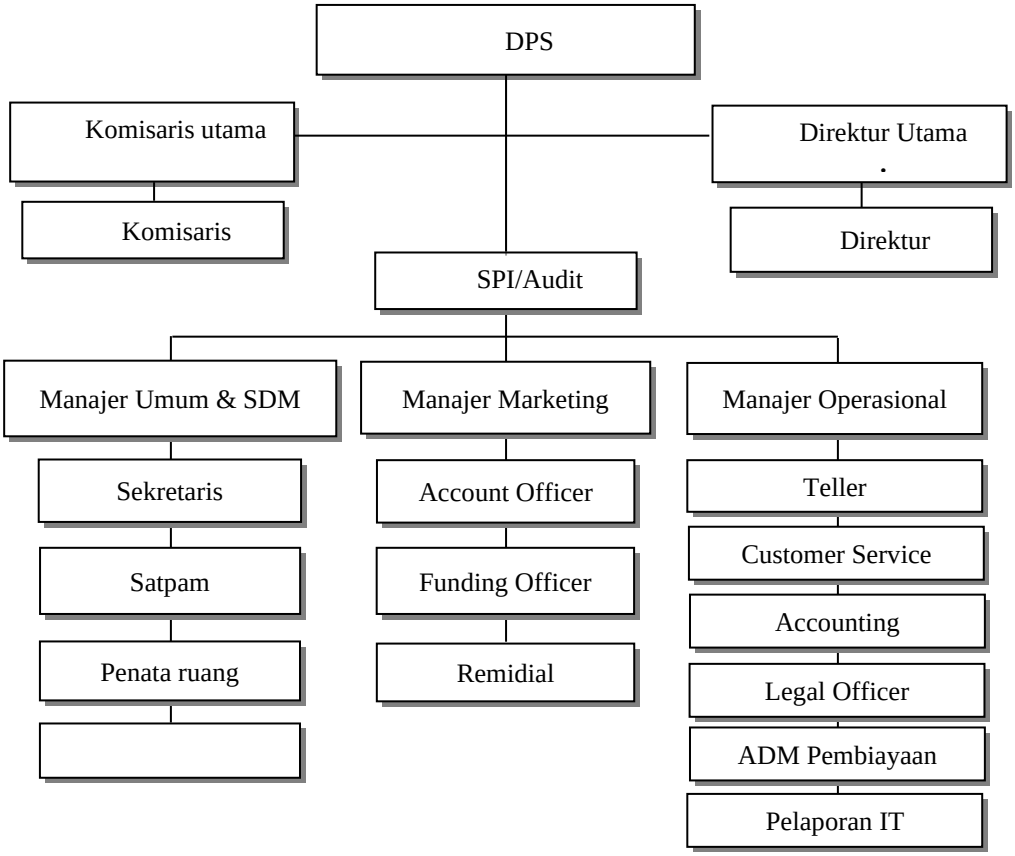
Nama lembaga	: PT. BPRS Kotabumi
Alamat	: Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Selatan Lampung Utara
No. Telephon/Fax	: (0724) 328907/ (0725) 328917
Alamat E-Mail	: banksyariahKotabumi@gmail.com
Web	: www.BPRSKotabumi.co.id
Tahun Berdiri	: 2008
No. Akta Pendirian	: Nomer 3 Tahun 2011
Pengurus	
Komisaris	: Drs. Zainul Arifin
Direktur Utama	: Amrullah. M, SH. MA
Direktur	: Reka Yani. SE
Manager Umum & SDM	: Anwar Anshori
Dewan Pengawas Syariah	
Ketua	: Drs. Zainal Abidin, M.Pd.I
Anggota	: Komiruddin
Jumlah Karyawan keseluruhan	: 54
Karyawan pusat	: 20

[3] PT. BPRS Kotabumi, *Dokumentasi* Profil Umum.

3. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi

Struktur organisasi merupakan sarana yang menentukan keberhasilan perusahaan dengan adanya struktur organisasi berarti telah terdapat pembagian tugas yang jelas dan tegas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berikut adalah struktur organisasiBPR Syariah Kotabumi:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. BPRS Kotabumi[4]



[4] PT. BPRS Kotabumi, *Dokumentasi* Profil

B. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di BPRS Kotabumi

PT. BPR Syari'ah Kotabumi merupakan suatu lembaga keuangan syari'ah berbentuk badan usaha milik daerah yang bergerak di bidang ekonomi masyarakat. Semua kegiatan BPR Syari'ah Kotabumi dapat berkembang dan berjalan dengan lancar karena seluruh modal yang dimiliki mampu memenuhi kebutuhan yang diperlukan.

Sejak awal berdirinya BPR Syari'ah Kotabumi, untuk mencapai suatu target dengan mengacu pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, guna melayani nasabah serta sebagai alat untuk meningkatkan kualitas para pegawainya.

Setelah melakukan penelitian melalui pendekatan deskriftif, telah diperoleh informasi melalui wawancara pada pegawai bagian *front office* dan *back office.* pada dasarnya maksud utama program pelatihan pegawai PT. BPR Syariah Kotabumi ialah untuk memperbaiki kinerja.

Metode pelatihan dan pengembangan yang digunakan PT. BPR Syariah Kotabumi meliputi on the job training dan off the job side.

Menurut informan yang bernama ibu Rekayani selaku direktur PT. BPR Syariah Kotabumi mengemukakan bahwa pelatihan yang dilakukan di PT. BPR Syariah Kotabumi bersifat formal dan non formal. Pelatihan non dilaksanakan atas undangan dari pihak atau lembaga penyelenggara pelatihan. Pelatihan yang berasalkan dari perusahaan biasanya dilakukan dengan menyewa suatu gedung pertemuan. Pelatihan dilakukan berdarkan kebutuhan perusahaan dalam satu tahun bisa dua sampai tiga kali pelatihan. Pelatihan

terjadi biasanya ketika ada pegawai baru dan adanya sistem dan produk baru. Pelatihan dibedakan antara umum dan khusus.[5]

Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan secara maksimal oleh PT. BPR Syariah Kotabumi dengan 2 metode tersebut, berikut uraiannya:

1. Metode *On The Job Training*

Metode *on the job training* atau pelatihan langsung kerja, dengan kata lain meminta pegawai mempelajari pekerjaan dengan langsung mengerjakannya, sebagai berikut:

a. Sistem magang

Penerapan program pelatihan dan pengembangan pada pegawai PT. BPR Syariah Kotabumi menurut informan Anwar Anshori selaku manajer umum dan sumber daya manusia beliau mengatakan proses pelatihan PT. BPR Syariah Kotabumi dilakukan oleh perusahaan sendiri, yakni dengan menunjuk seseorang yang ahli untuk memberikan pelatihan kepada pegawai baru atau lama sesuai kebutuhannya. Pelatihan metode on the job training dilakukan selama 3 bulan sambil bekerja. Sitem ini berlaku kepada setiap pegawai baru, selanjutnya setelah masa tahap ini akan diangkat menjadi pegawai tetap.[6]

Informan Riski mengatakan: “ semasa baru-baru diterima di BPRS Kotabumi, saya melakukan kerja selama 3 bulan sebagai masa

[5] Wawancara dengan ibu Rekayani, direktur PT. BPR Syariah Kotabumi pada tanggal 28 Januari 2020, 20:30

[6] Wawancara dengan Bapak Anwar Anshori, Manajer Umum dan SDM PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 9 januari 2020 pukul 09: 30

uji coba dulu. Saya sudah melewati itu dan sekarang sudah menjadi pegawai tetap, waktu saya dulu dalam menjalani masa percobaan itu gak dilepas begitu saja, tetap di lakukan pengawasana“.[7]

b. *Coaching*

Pada BPRS Kotabumi metode *coaching* merupakan pelatihan dan pengembangan pegawai baru oleh pegawai senior atau orang yang ditunjukdan ahli. Pegawai baru diberikan pengawasan yang lebih baik, dalam masa-masa awal pekerjaanya. Pegawai dibimbing agar dapat bekerja dengan baik serta memahami di bidangnya. Dalam metode ini kepala bagian memegang peranan penting terhadap adaptasi dan pemahaman tentang pekerjaan yang baru.

Selanjutnya bpk agus staff marketing selaku pegawai senior yang ditunjuk sebagai pembimbing yaitu: dalam proses bimbingan dilakukan dengan cara pembimbing memperlihatkan contoh-contoh pekerjaan yang baik dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan konkret.[8] Terlihat dari pemaparan bapak agus bahwa pelatihan dilakukan dengan baik, dpat dilihat dari proses pemberian bimbingan dan pengawasan yang profesional. Dengan demikian perkembangan pegawai semakin baik dalam memahami tentang apa yang diberikan pengawas dalam proses pelatihan ini.

---

[7] Wawancara Dengan Bapak Riski, Bagian *Back Office*, BPRS Kotabumi, Mei 2020, 21;00

[8] Wawancara dengan bapak agus *staf marketing*, Pegawai Senior PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 15 April 2020 pukul 10: 00

c. *Rotasi* pekerjaan

Berdasarkan informasi yang dikemukakan pak anwar anshori manajemen sdm dan umum rotasi pekerjaan di PT. BPRS Kotabumi dilakukan biasanya berdasarkan kebutuhan pihak bank agar pegawai berpengalaman dan memahami di beberapa jabatan yang ada, pegawai yang kurang disiplin maka dilakukan rotasi. Rotasi biasanya dilakukan bisa dalam lingkup unit kerja ataupun pemindahan kecabang dan dilakukan setiaap 6 bulan sekali.

Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya ataupun penempatan satu ke penempatan lainnya, yang dilaksanakan atas dasar pengembangan diri khususnya bagi pegawai lama. Berdasarkan penuturan ibu Rekayani rotasi dilakukan ketika pegawai telah memenuhi kriteria yang dibutuhkan direksi. Dalam penempatanya baik perpindahan dari pekerjaan satu kepekerjaan lainya, naik jabatan atas keberhasilan pencapain target. Juga ketika salah satu pegawai tidak hadir maka dilakukan rotasi dengan menghendel pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lain. Dinilai rotasi pekerjaan memiliki Kelebihan yaitu peserta mendapatkan gambaran luas mengenai bermacam jenis pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dalam lingkugan pekerjaan.[9]

Pelatihan pegawai dibutuhkan untuk mengetahui serta meningkatkan kualitas pegawai, yang dilakukan PT. BPR Syariah

[9] Wawancara dengan ibu Rekayani, direktur PT. BPR Syariah Kotabumi pada tanggal 28 Januari 2020, 20:30

Kotabumi agar mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasil guna untuk keberlangsungan lembaga, terutama pegaai baru sebab bagi pegawai baru pekerjaanya merupakan masih belum dialami dan baru pertamakal maka perlu pelatihan yg maksimal. Pegawai yang ada pada setiap bagian memiliki pekerjaan tertentu, sehingga efisien lembaga dapat tercapai.

2. Metode *Off The Job Side*

Menurut ibu Rekayani selaku direktur PT. BPR Syariah Kotabumi mengatakan: PT. BPR Syariah Kotabumi mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi pegawai secara konsisten dan berkesinambungan. Pelatihan sumber daya manusia di PT. BPR Syariah Kotabumi diikuti oleh tiap bagian. Masing-masing bagian memiliki program yang berbeda-beda sesuai dengan unit kerja masing-masing. Pelatihan di ikuti oleh pegawai baru dan pegawai lama. Latihan yang di ikuti pegawai baru adalah pelatihan dasar yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai.[10]

Metode *off the job side* merupakan Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan lokasi terpisah dengan tempat kerja. metode ini berarti peserta melakukan diklat keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaan mereka. Demikian dengan apa yang dikatakan bapak anwar anshori mengatakan: pelatihan yang di dapatkan sangat bermanfaat bagi pegawai, menambah pemahaman yang belum tahu

[10] Wawancara dengan ibu Rekayani, direktur PT. BPR Syariah Kotabumi pada tanggal 28 Januari 2020, 20:30

dan wawasan khususnya mengenai perbankan, pelatihan dilakukan dengan teknik ceramah atau dengan sistem *Learning by doing.* Materi pengembangan yang diberikan meliputi, penambahan wawasan serta pengembangan potensi dan performa pegawai.[11]

Materi yang diperoleh bagian *front office*, Cs, Teller mendapatkan pelatihan service excellnt kemudian back office mendapatkan BSP for back office, staf marketing mendapatkan pelatihan sales. Selanjutnya wenda pegawai PT. BPR Syariah Kotabumi bagian *customer services* mengatakan bahwa pelatihan yang diterima merupakan pelatihan yang bersifat dasar seperti halnya sikap dalam menghadapi nasbah, terkait kemampuan dan keterampilan yang perlu di miliki. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan pelayanan prima bagi nasabah sehingga meningkatkan kepuasan nasabah.[12]

Beberapa pelatihan dan pengembanga yang pernah dilakukan oleh BPRS Kotabumi yang dilakukan di luar perusahaan yakni, pelatihan sumber daya insani tentang aspek hukum dan periklanan perbankan syariah, pembentukan karakter Islami dan peningkatan interpresonal *skill* pegawai,pelatihan penyegaran sertifikasi direksi bidang BPRS Kotabumi. Beberapa pelatihan tersebut bersifat pengembangan diri, pelatihan tersebut diadakan pihak bank dengan menyewa suatu tempat pertemuan.[13]

---

[11] Wawancara dengan Bapak Anwar Anshori, Manajer Umum dan SDM PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 9 januari 2020 pukul 09: 30

[12] Wawancara dengan wenda, bagian *Front Office* CS, pada tanggal 15 April 2020 pukul 09.00

[13] Dokumentasi profil BPRS Kotabumi

Pelatihan sumber daya manusia wajib dialami oleh seluruh pegawai yang bekerja di PT. BPR Syariah Kotabumi. Sebab hal ini dianggap sebagai salah satu investasi yang akan memberikan jaminan bahwa pegawainya adalah organisasi yang berkualitas. Kesadaran akan arti pentingnya pelatihan bagi pegawai agar dapat mengikuti perubahan yang terjadi dalam lembaga keuangan. Perubahan yang terjadi dalam lingkup ekonomi dan bisnis menciptakan pekerjaan baru, prosedur baru dan lingkungan kerja baru. Pelatihan sumber daya manusia didasari oleh beberapa faktor, yaitu untuk mengembangkan keterampilan atau *skill* sumber daya manusia, untuk regenerasi sumber daya manusia dan untuk pengembangan kemampuan seiring dengan kemajuan teknologi.

Dalam pelatihan yang diadakan oleh pihak lembaga luar tidak ada persyaratan khusus untuk mengikutinya. Bank melakukan pelatihan ini untuk mengetahui wawasan yang luas bagi pegawai.

3. Sistem Penilaian Kerja

Bank menilai bahwa penilaian kerja merupakan tanggung ajawab bersama untuk mendukung kesuksesan kerja bisnis ekonomi bank dan keberhasilan individu pegawai. Sistem penilaian kerja merupakan alat evaluasi target dan tujuan yang harus di capai oleh selururh pegawai maupun satuan kerja yang disusun berdasarkan visi, misi dan tujuan

jangka panjang bank serta KPI PT. BPR Syariah Kotabumi. Beberapa komponen yang menjadi aspek penilaian adalah sebagai berikut: [14]

a. Kinerja
   1) Pencapaian target
   2) Maintain o/s pembiayaan
   3) Pendapatan pembiayaan
   4) Manajemen NPF
   5) Penanganan tunggakan
b. Kapasitas
   1) Pengetahuan SOP
   2) Problem solving
   3) Pengetahuan perbankan
   4) Pengetahuan aplikasi BPR, office dll
c. Sikap dan prilaku
   1) Kedisiplinan
   2) Kejujuran
   3) Kerjasama tim
   4) Ketaatan tata tertib
   5) Penampilan diri[15]

Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan PT. BPRS Kotabumi menjadi alat sebagai acuan pegawai untuk meningkatkan kualitasnya dan merupakan raport bagi pegawai. Dengan adanya penilaian

[14] Wawancara dengan ibu Rekayani, direktur PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 28 Januari 2020

[15] Dokumentasi PT. BPR Syariah Kotabumi

ini BPRS dapat dengan mudh mengethui tingkat prestasi pegawai. Peilaian juga digunakan oleh pihak bank sebagai sarana untuk evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian sitem penilaian kerja di BPRS Kotabumi dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh KPI Pusat BPRS Kotabumi denga seksama dan objektif. Dengan menilik dari berbagai aspek pegawai dengan cara melakukan penilaian menggunakan *form* yang dilakukan oleh tim KPI.

Berdasarkan dari pemaparan direktur ibu Rekayani bahwa, Atasan memiliki tugas penting ketika adanya evaluasi, yakni merekap semua data-data pegawai yang ada di perusahaan, sepertihalnya daftar hadir, kinerja terkait baik buruk. Terkait perencanaan, pengendalian program-program pelatihan dan lain sebagainya hingga berakhir pada evaluasi kembali. Evaluasi dilakukan bulanan dan juga tahuanan bersifat evaluasi keseluruhan.

Evaluasi dan penilaian menjadi bagian penting dari manajemen, karena dengan adanya evaluasi akan menemukan titik balik dari semua perencanaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Ketika ada yang kurang dapat diperbaiki, yang sudah bagus dipertahankan dan akan di kembangkan lebih baik lagi. Juga sebagai acuan perusahaan untuk menentukan perlakuan kepada pegawai. Untuk itulah pentingnya sebuah penilaian menjadi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia.

4. Motivasi

Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang penyadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahan. Pegawai BPRS Kotabumi diberikan *support* untuk pengembangan karir atau pribadi yang berkualitas. Motivasi yang diberikan oleh pihak bank antaralain motivasi langsung dan tidak langsung.

Motivasi dapat berupa balas jasa yang diberikan pihak bank untuk pegawai atas hasil kerjanya atau prestasi kerja. Untuk meningkatkan kualitas pegawai, PT. BPR Syariah Kotabumi berkomitmen senantiasa berupaya terus meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan pegawai dengan berbagai kebijakan-kebijakan yang dibuat, juga pemberian jenjang karir yang jelas, ini dimaksudkan untuk membuat agar pegawai bank lebih termotivasi dalam bekerja dan semakin berprestasi. Selain memberikan penghargaan berupa kompensasi atau penghargaan, bank juga memberikan fasilitas perusahan yang membuat pegawai nyaman dan betah sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat kerja menuju yang baik.[16]

Seperti yang dikatakan bapak Riza, kebijakan yang diberikan oleh bank kepada pegawai meliputi:

[16] Wawancara dengan ibu Rekayani, direktur PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 28 Januari 2020

a. Program pengembangan pegawai, dukungan kepada pegawai untuk menunaikan ibadah dengan menyediakan sarana dan prasarana serta anggaran kegiatan keagamaan.
b. Dukungan kepada kebutuhan pegawai dengan menyediakan anggaran untuk melakukan olahraga.
c. Memberikan bonus atau penghargaan bagi pegawai, Penghargaan ditujukan kepada pegawai yang berprestasi dan melakukan kerja lembur. Pegawai yang melakukan lembur diberikan bonus berupa uang dengan kriteria lebih dari sama dengan dua jam lembur.
d. selanjutnya kenaikan jabatan apabila sukses dalam pencapaian suatu target, juga dapat berupa jalan jalan ke luar negeri.[17]
e. Promosi jabatan
f. Pemberian cuti, cuti sakit, cuti melahirkan bagi pegawai wanita.[18]
g. Fasilitas kerja

Beberapa motivasi yang diberikan BPRS Kotabumi senantiasa untuk mendorong semangat pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya. Dengan pemberian beberapa motivasi tersebut diharapkan tiap pegawai mampu mengoptialkan potensi di dalam diri masing-masing, dengan demikian kualitas dirinya menjadi meningkat sehingga prestasi kerja dapat

[17] Wawancara dengan Bapak Riza bagian Marketing PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 9 Januari 2020 pukul 15: 30

[18] Wawancara dengan Bapak Riski bagian Informasi dan teknologi PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 10 Januari 2020 pukul 12: 30

dicapai dengan mudah, demikian merupakan berdasarkan penuturan ibu Rekayani.[19]

C. Analisis

Melihat begitu pentingnya peningkatan kualitas pegawai dalam segala hal yang melekat kepadanya terutama kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan, maka PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sebagai langkah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kuaitas pegawai di BPRS Kotabumi, bank melaksanakan dengan metode pelatihan dan pengembangan di tempat kerja *(on the job training)* dan di luar tempat kerja *(off the job side)* serta pemberian motivasi *(motifation)*. BPRS Kotabumi melakukan berbagai program pengembangan yang diselenggarakan di dalam maupun di luar BPRS Kotabumi. Teknik atau metode yang digunakan BPRS Kotabumi meliputi:

1. Program Pengembangan di Tempat Kerja *(On The Job Training)*

   Pengembangan di tempat kerja *(on the job training)* adalah pelatihan yang diadakan oleh BPRS Kotabumi sendiri dan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan kerja pegawai. Pelatihan yang dilaksanakan berupa:

   a. Magang

      Sistem magang atau dalam BPRS Kotabumi dikenal sebagai masa uji coba kerja selama 3 bulan lamanya. Terbukti mampu

[19] Wawancara dengan ibu Rekayani Direktur PT. BPR Syariah Kotabumi, pada tanggal 10 Januari 2020 pukul 15: 30

menambah tingkat kemampuan dan adaptasi terhadap sesuatu yang baru, menjalin hubungan antar pegawai yang berguna bagi pegawai tersebut. Selama 3 bulan berjalan barulah pegawai akan diangkat menjadi pegawai tetap.

b. *Coacching*

Coaching merupakan pelatihan dan pengarahan terhadap pegawai baru oleh pegawai senior atau pemimpin. Di BPRS Kotabumi metode ini dilakukan mengikuti pada masa uji coba, jadi pegawai melakukan pekerjaan di masa uji coba dengan bimbingan dan pengawasan pegawai senior yang ditunjuk, biasanya pengawas di ambil dari kepala bagian.

c. Rotasi

Pada BPRS Kotabumi rotasi pekerjaan dilakukan dalam kurun waktu 6 bulan sekali. Persyaratan rotasi berdasarkan kriteria kebutuhan perusahaan. Rotasi dilakukan dalam lingkungan pusat, pusat ke cabang, jabatan ke jabatan dan posisi ke posisi. Ban melakukan metode ini dinilai lebih efektif dalam meningkatkan pengembangan pegawainya, pegawai mengetahui dan memahami tidak hanya dalam satu bidang. Jadi ketika sewaktu-waktu mengalami situasi salah satu pegawai tidak hadir maka dapat dlakukan rotasi.

2. Pengembangan di Luar Tempat Kerja *(Off The Job Side)*

Pelatihan ini tidak selalu dilakuka dengan menghadiri pelatihan yang diadakan oleh pihak lembaga yang memang sebagai penyelenggara

pelatihan namun juga dapat dilakukan oleh BPRS Kotabumi sendiri sebagai pihak penyelenggara. Seperti yang telah dilakukan BPRS Kotabumi melakukan pelatihan di luar tempat kerja juga bertindak sebagai penyeleggra, dengan mengambil *Trainer* dari pihak BPRS Kotabumi, pelatihan dilakukan bisa 1 sampai 2 kali dalam satu tahun. Pelatihan yang pernah dilakukan seperti:

a. Pelatihan

Meliputi materi yang bersifat dasar dan menjurus kepada suatu bidang tertentu terkaitketemapilan, seperti: peningkatan interpersonal *skill* (bali 22 April 2017), aspek hukum dan periklanan perbankan syariah (lokasi kalianda).

b. Pengembangan diri

Pelatihan ditempuh dengan pengajian, forum pengarahan dari pimpinan. yang telah dilakukan, meliputi: pelatihan sumber daya insani (prilaku,moral,etika, kalianda 14-15 desember 2019). Pembentukan karakter Islami, pengajian rutin satu minggu sekali.

3. Motivasi *(Motivation)* dan Penilaian Kerja

Usaha BPRS Kotabumi untuk mendorong pegawai bekerja dengan dengan giat dan penuh semngat. Tujuan dalam perusahaan atau bank memang penting namun sumber daya manusia lebih penting, pegawai merupakan aset yang berharga yag tidak dapat di pisahkan bagi perusahaan. Pegawai adalah ujung tombak perusahaan, jadi memang sudah

sewajarnya bagi perusahaan untuk menajamkan ujung tombaknya, sebagai salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai.

Beberapa motivasi yang telah diterapkan oleh BPRS Kotabumi berupa, penghargaan atau bonus, upah dan itensif, fasilitas, kenyamanan dalam bekerja, beberapa item tersebut merupakan motivasi yang bersifat langsung yang dilakukan bank. Selanjutnya motivasi tdk langsung biasa dilakukan BPRS Kotabumi yakni dengan lisan, seperti motivasi pujian, penyuluhan dari pimpinandan lain sebagainya. Terbukti sejak di terapkan hal yang demikian, saat ini pegawai dinilai memiliki semangat tinggi dalam bekerja, berdsarkan pengamatan pegawan juga termotivasi atas pegawai lain yang berprestasi dan mendapatkan peghargaan, jadi timbul dalam diri pegawai untuk bekerja dengan giat dan dapat merasakan seperti halnya yang di dapat rekan atau pegawai lainya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia yang bertujuan dalam meningkatkan kualitas pegawai yang melihat dari aspek pengembangan sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan yang dilakukan di BPRS Kotabumi telah dikelola atau telah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan analisis di atas terbukti pengembangan yang dilakukan BPRS Kotabumi efektif dalam meningkat kan kualitas pegawainya dan terencana. Terlihat dari perlakuan perusahaan dalam melakukan pelatihan bagi pegawai yang dengan sungguh-sungguh, serta kemapuan, keterampilan yang dimiliki pada tiap-tiap individu telah mencapai standar yang di harapkan, terkecuali bagi pegawai baru yang masih dalam tahapan pelatihan dan pengembangan. Terkait semangat kerja, sikap dan prilaku pelanggaran terhadap peraturan perusahaan saat ini dapat ditekan bahkan hampir tidak ada terkecuali pegawai yang sakit.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan BPRS Kotabumi adalah dengan menggunakan teknik atau metode pelatihan di tempat kerja *(on the job training)* selanjutnya pelatihan yang dilakukan di luar BPRS Kotabumi *(off the job side)* serta pemberian motivasi dan penilaian kerja. Ketiga metode tersebut efektif digunakan guna pengembangan SDM, hasi dari pelatihan yang

dilakukan BPRS Kotabumi selama ini berdampak baik bagi pertumbuhan BPRS Kotabumi yang dewasa ini semakin berkembang.

B. Saran

Adapun saran dari penyusun sebagai pertimbangan untuk pengembangan lebih lanjut, yaitu:

1. Disarankan agar tiap kepala bagian selalu memantau para pegawainya yang bekerja di bagian tertentu, agar mengetahui potensi yang dimiliki, sehingga pegawai dapat bekerja pada posisi pekerjaan yang cocok dengan potensi masing-masing.
2. Menjaga memegang teguh komitmen perusahaan kepada pegawai sehingga menjadikan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, Komitmen individu yang kuat terhadap perusahaan dapat menghindarkan atau mengurangi tingat *turnover* karyawan. Hal ini berakibat perusahaan tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya yang potensial. Penguatan komitmen merupakan strategi mendorong kinerja SDM dari dalam dirinya, agar motivasi, keinginan dan keterikatan terhadap perusahaan selalu hadir.
3. Selalu mengingat bahwa karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, yang harus diperlakukan sebgai mana yang disebutkan syariat Islam yakni menjalin hubungan atas dasar “Kemaslahatan”.
4. Senantiasa untuk terus melakukan pelatihan dan pengembangan meskipun pegawai telah mencapai suatu standar demi menciptakan pegawai yang

berkualitas dan mampu menjawab tantangan yang diikuti oleh perkembangan zaman.

5. Untuk akademik, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan subjek dan penilaian yang berbeda, yakni sesuai dengan tema skripsi ini. Seperti halnya meneliti tentang MSDM dalam aspek kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, hukuman di PT. BPR Syariah Kotabumi. Sehingga dapat memperkaya khasanah kajian ilmu tentang MSDM dalam meningkatkan kinerja bagi fakultas ekonomi Islam dan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni. *Metodelogi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Aisyah, Merisa Fajar, dkk. "Kualitas Sumber Daya Manusia. Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember". dalam e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017. Volume IV 1.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2013.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005.

Enizar. *Hadis Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Hadi, Sutrisno. *Metode Research Jilid 1*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 2009.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Holili. "*Strategi Pengembangan Sumber daya manusia Bagi Ledok Gowok Rw VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta", 20*15. Skripsi UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta.

Jusmailani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: CV Mundur Maju, 1996.

Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda, 2014.

Khoirunnisa, Silvi Lita. "*Manajemen Pengembangan Sumber daya manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta*", 2016 Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Manullang, M dan Marihot Manulang. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2015.

Miftachudin. ”*Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif.* Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Muhammad. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Murcitaningrum, Suraya. *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam.* Yogyakarta: Prudent Media, 2013.

Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembanga Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta, 2013.

-------. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 2010.

Sulaefi. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan”. dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 5. No. 1, 2017

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

Wicaksono, Yosep Satrio. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Studi di SKM UNIT V PT. Gudang Garam. Tbk Kediri”. dalam Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Vol/ 3. Jilid 1, 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Nomor : 2903/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019 18 Oktober 2019
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:
1. Siti Zulaikha, S.Ag., M.H.
2. Liberty, S.E., M.A.

di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama	:	Khairul Anwar
NPM	:	141265910P
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul	:	Manajemen Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di BPRS Kotabumi

Dengan ketentuan :
1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
   a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
   b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institu Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
   a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
   b. Isi ± 3/6 bagian.
   c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

MUHAMMAD SALEH

OUTLINE

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI
DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINILITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Pertanyaan Penelitian

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian pengembangan Sumber Daya Manusia
2. manfaat pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

B. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

C. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

2. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian
B. Sumber Data
C. Teknik Pengumpulan Data
D. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian
1. Sejarah Singkat BPRS Kotabumi
2. Profil BPRS Kotabumi
3. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi
B. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di BPRS Kotabumi
C. Analisis

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan
B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 01 November 2019
Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

Mengetahui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH	**Liberty, SE, MA**
NIP. 19720611 199803 2 001	NIP. 19740824 200003 2 002

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI
DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI

A. Wawancara

1. Wawancara kepada Direktur BPRS Kotabumi

a. Ada berapakah jumlah kantor pusat dan cabang pada PT BPRS Kotabumi?
b. Apakah bank melakukan pengembangan SDM ?
c. Bagaimana pengembangan sdm di BPRS Kotabumi?
d. Apakah setiap pegawai dapat mengikuti pelatihan?
e. Apakah terdapat kebijakan dan prosedur untuk seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan?
f. Apakah perusahaan melakukan penilaian kerja terhadap karyawan?
g. Apakah komponen yang menjadi aspek penilaian?

2. Wawancara kepada Bagian Personalia

a. Bagaimanan hubungan kerja tiap pegawai, pegawai cenderung individualis atau bekerja secara team?
b. Apakah perusahaan melakukan PSDM dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai?
c. Bagaimana PSDM di BPRS Kotabumi?
d. Apakah perusahaan melakukan evaluasi secara periodik?
e. Apakah ada kebijakan dalam menentukan karyawan yang mendapatkan pelatihan?
f. Apakah perusahaan memiliki perencanaan dan pengembangan karier yang jelas untuk seluruh karyawan?
g. Bagaimana perlakuan bank terkait motivasi?

3. Wawancara Kepada Pegawai

a. Apakah perusahaan melakuakan PSDM?

b. Bagaimana PSDM yang dilakukan BPRS?
c. Pernah mengikuti pelatihan?
d. Bagaimana proses pelatihan?
e. Adakah sanksi yang diberikan prusahaan terhadap pegawai yang telambat atau melanggar SOP?
f. Bagaimana budaya yang diterapkan di BPRS Kotabumi?
g. Bagaimana sikap perusahaan terhadap pegawai?

B. Dokumentasi

1. Sejarah Singkat BPRS Kotabumi
2. Profil BPRS Kotabumi
3. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi
4. Form penilaian KPI pusat BPRS Kotabumi

Metro, 19 Desember 2019
Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

Mengetahui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH	**Liberty, SE, MA**
NIP. 19720611 199803 2 001	NIP. 19740824 200003 2 002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0018/In.28/D.1/TL.00/01/2020
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Direktur BPRS Kotabumi
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0017/In.28/D.1/TL.01/01/2020, tanggal 03 Januari 2020 atas nama saudara:

Nama	: **KHAIRUL ANW AR**
NPM	: 141265910
Semester	: 11 (Sebelas)
Jurusan	: S1 Perbankan Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPRS Kotabumi, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI BPRS KOTABUMI".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 03 Januari 2020
Wakil Dekan I,

Drs. H.M. Saleh MA.
NIP 19650111 199303 1 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0017/In.28/D.1/TL.01/01/2020

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama	:	**KHAIRUL ANW AR**
NPM	:	141265910
Semester	:	11 (Sebelas)
Jurusan	:	S1 Perbankan Syari`ah

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di BPRS Kotabumi, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI BPRS KOTABUMI".
2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/Instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 03 Januari 2020

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Wakil Dekan I,

Drs. H. M. Saleh MA
NIP 19650111 199303 1 001

Bank Syariah
Kotabumi

Nomor : 28/PT/BPRSKB/Dir/I/2020
Lampiran : -

Kotabumi, 20 Januari 2020

Kepada Yth,
Kepala Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

di-
Tempat

Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Berdasarkan surat dari IAIN Metro No 18/in.28/D.1/TL.00/01/2019 tanggal 3Januari 20120 perihal **"IZIN *RESEARCH*"**, An. Khairul Anwar dengan judul Skripsi : "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai di BPRS. Kotabumi", maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima Mahasiswi tersebut untuk melakukan *research/survey* pada Perusahaan yang kami pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Rossa Idhola Nadia
Manajer Oprasional

iB
Perbankan Syariah

PT. BPR SYARIAH KOTABUMI
Kantor Pusat : Jl. Soekarno Hatta No.181 Kotabumi Lampung Utara Telp. 0724-328907 - Fax. 0724-328917
e-mail : banksyariahkotabumi@gmail.com website : bprskotabumi.co.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan
	Senin 9/3-20	Secara keseluruhan telah di perbaiki sesuai saran dan arahan saat bimbingan Kesimpulan sudah sesuai dgn arahan bimbingan lengkapi lampiran 2 Bab 4-5 Acc Lanjutkan Acc pemb I

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Khairul Anwar
NPM : 141265910

Fakultas/Jurusan : FEBI/Perbankan Syariah
Semester/ TA : XI/ 2019-2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	19/12 2019		Acc ABD Lanjutkan penelitian	
	31/12 2019		Tidak ada tidak. lanjut sop tgl ini	
	9/3 2020	- Banyak kesalahan ketik - laporan kasir macamnya berbeda? antar antar item → sebaiknya lapor zyn → apa ada pelatihan kerj. sbg upaya peningkatan SDM. Dari BRI lanjaun, apa sprnt utk di latih dsb. sendiri? apa - Analisa → merupkan pembahasan laporanmu di atas berdasarkan teori yg di gunakan		

Pembimbing I

Siti Zulaikha. S.Ag.,M.H.
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs,

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	02 April 2020		Catatan Konsultasi 02 April 2020 1. Lampirkan lembar konsultasi Pembimbing 2 2. Lampirkan lembar konsultasi terakhir Pembimbing 1 3. Lampirkan outline dan APD 4. Informan siapa??? Hanya ada 1 5. Data lapangan apa saja? Khususnya yang terkait dengan objek penelitian 6. Catatan dalam komen, dikopi, salin dalam lembar konsultasi	

Dosen Pembimbing I

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	06 Mei 2020		1. APD belum di jadikan pedoman dalam mendeskripsikan laporan penelitian. Hal ini terlihat dari hasil wawancara hanya 3 orang, yaitu direktur/pimpinan, personalia/SDM, karyawan?, yang lama/, yang baru? 2. Informan siapa saja? Tentu yang terkait kan? Cukupkah 1 orang?dst. 3. Cek kembali APD, lengkapi dan deskripsikan yang belum ada dan belum sesuai.	

Dosen Pembimbing I

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	27 April 2020		1. Bab IV. Beri pengantar dahulu sebelum angka 1.. masa tiba-tiba ada angka 1? 2. Analisis dalam sub C. Belum di sandarkan pada teori yang digunakan, sebagaimana Bab II. 3. Kesimpulan menjawab pertanyaan penelitian tidak perlu ada kalimat yang memerlukan jawaban.	

Dosen Pembimbing I

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	06 Mei 2020		1. Sebelum angka 1 tambahkan kalimat" beberapa bentuk usaha yang dilakukan ...dalam meningkatkan SDM, adalah sebagai berikut: 2. Hasil dari usaha yang telah dilakukan belum nampak. Cth. Setelah dilakukan pelatihan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama bagaimana hasilnya. Demikian juga reward, apakah semakin meningkat semangatnya atau biasa-biasa saja. Dan seterusnya (tambahkan dalam analisis) 3. Cek kembali teknik penulisan.	

Dosen Pembimbing I

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	16 Mei 2020		1. ACC BAB IV 2. BAB V Jangan Copy Paste dari Analisis, Jawab saja sebagaimana pertanyaan penelitian! 3. Berikutnya lampirkan secara lengkap!	

Dosen Pembimbing I

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Khairul Anwar** Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
NPM : 141265910 Semester / TA : XII / 2019-2020

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	16 Juni 2020		ACC Untuk Dimunaqosyahkan!	

Dosen Pembimbing I

Hj. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 001

Mahasiswa Ybs.

Khairul Anwar
NPM. 141265910

FOTO DOKUMENTASI

Foto 1. Bank Syariah Kotabumi

Foto 2. Wawancara dengan

Foto 3. Wawancara dengan

Foto 4. Dokumentasi dengan

Dokumentasi pelatihan

KEY PERFORMANCE INDIKATOR

PERIODE PENILAIAN : Nov-19

NAMA	:	
NIP	:	0
JABATAN	:	
TGL MULAI KERJA	:	12/03/2018
LAMA BEKERJA	:	2 Tahun
ATASAN LANGSUNG	:	0
JABATAN	:	Manajer Marketing Pusat

Skala Nilai Akhir	
< 60	Kurang
60 - < 75	Cukup
75 - < 95	Baik
>= 95	Istimewa

NO.	PERFORMANCE FACTORS	PENGUKURAN	BOBOT	SKALA				SCORE	NILAI
1	KINERJA		50%						32,5
	1 Pencapaian Target Pemasaran	Pencapaian Target Nasabah Baru	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK SEKALI	3	7,5
	2 Maintain O/S Pembiayaan	O/S Bln ini banding bln lalu	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK SEKALI	2	5
	3 Pendapatan Pembiayaan	Penagihan Pembiayaan dan Penagihan Pembiayaan	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK SEKALI	2	5
	4 Manajemen NPF	Proses pelaksanaan administrasi Pembiayaan dan Dana	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK SEKALI	3	7,5
	5 Penanganan Tunggakan	Pengarsipan dokumen dana serta Pembiayaan	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK SEKALI	3	7,5
2	CAPACITY		30%						21
	1 Pengetahuan SOP	Terdapat kesalahan prosedur kerja	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	4,5
	2 Kreatifitas	Mampunyai ide, solusi atas permasalahan yang terjadi	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	4,5
	3 Problem Solving	Kemampuan menanggani permasalahan baik pihak intern dan ekstern	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	2	3
	4 Pengetahuan Perbankan	Seberapa jauh pemahaman ketentuan perbankan, POJK dll	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	4,5
	5 Pengetahuan Aplikasi BPR, Office dll	Seberapa jauh keahlian dalam pengoperasian aplikasi yang dipakai dalam pekerjaan	20%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	4,5
3	ATTITUDE		20%						16,5
	1 Kedisiplinan	Absen, Ijin, terlambat dll	50%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	7,5
	2 Kejujuran	Terlibat atau melakukan Fraud	15%	TIDAK	KURANG	CUKUP	BAIK	4	3
	3 Kerjasama Team	Terdapat tidaknya perselisihan dengan karyawan lain	15%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	2,25
	4 Ketaatan Tata Tertib	Kepatuhan aturan tata tertib perusahaan	10%	KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK	3	1,5
	5 Penampilan Diri	Kerapian, kesopanan, penampilan diri	10%	KURANG	CUKUP	BIASA	RAPI	4	2
	KEY PERFORMANCE INDICATORS			NILAI AKHIR		69,75	CUKUP		

Kotaburni, 23-Jan-2020

Karyawan,	Penilai, Atasan Langsung	Mengetahui,	Disetujui,
	Manajer Marketing Pusat	Direktur	Direktur Utama

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN
IAIN METRO
Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1234/In.28/S/U.1/OT.01/12/2019

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama	: Khairul Anw Ar
NPM	: 141265910
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 141265910.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 31 Desember 2019
Kepala Perpustakaan

Drs. Mokhtar di Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Khairul Anwar, lahir pada tanggal 21 Februari 1995di Makmur Indah, dari pasangan Bapak Satim (Alm) dan Ibu Sunarti. Peneliti merupakan ketiga dari empat bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 1 Cahaya Makmur, lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pada SMP Negeri 2 Way Bungur, lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pada SMA Negeri 2 Kotabumi, lulus pada tahun 2013. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada Program Studi S1 Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dimulai pada Semester I Tahun Ajaran 2014/2015, yang kemudian pada Tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.